

War die DDR eine entdifferenzierte Gesellschaft? Ergebnisse einer Ereignisanalyse auf Basis der Daten des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR

Gebauer, Ronald

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gebauer, R. (2003). War die DDR eine entdifferenzierte Gesellschaft? Ergebnisse einer Ereignisanalyse auf Basis der Daten des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR. *Historical Social Research*, 28(1/2), 216-246.
<https://doi.org/10.12759/hsr.28.2003.1/2.216-246>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

War die DDR eine entdifferenzierte Gesellschaft? Ergebnisse einer Ereignisanalyse auf Basis der Daten des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR

Ronald Gebauer^{*}

Abstract: The theoretical starting point of the essay is the widely held theoretical view, which explains the breakdown of the GDR by a severe deficit of functional differentiation. However, the contribution is not content with this explanation. Instead it is discussed whether processes of functional differentiation could possibly resume also under the SED rule. Subsequently, by applying the approaches of the Event History Analysis to the “Central Cadre Database of the Council of Ministers” (ZKDS) data it is examined, whether the ways of recruiting GDR executives (measured by data about professional *career mobility*) were different between the employment sectors government and domestic trade. Different ways of recruitment are here assessed as being indicators for sector specific scopes concerning autonomy and therefore for social differentiation processes altogether. Indeed, the results of the data analysis point at that direction: Although joining the SED party was career-promoting, great importance was equally attached to (intersectorally different) skills. These and other results of the data analysis lead to the assessment, that a clear differentiation can be portrayed on the level of the GDR executives. Therefore, the reasons for the breakdown of the system (also) have to be searched for somewhere else.

^{*} Address all communications to Ronald Gebauer, Sfb 580, Universität Jena, Carl-Zeiss-Str. 2, 07743 Jena. Phone.: 0049 3641 945058, Fax: 0049 3641 945052. E-mail: rgeb@gmx.de.

1. Theoretischer Ausgangspunkt

War die DDR eine moderne Gesellschaft? Aus dem DDR-Selbstverständnis heraus, muss diese Frage mit einem klaren „Ja“ beantwortet werden: Die DDR verstand sich als moderne Gesellschaft: Dieses Modernisierungsideal ging einher mit einer allumfassenden Fortschrittsrhetorik, die nicht nur auf technische Modernisierung abstellte, sondern auch (und ganz besonders) auf die Überwindung überkommener Benachteiligungsstrukturen (Proletariat, Frauen etc.). Dieses Modernisierungsverständnis geht aber mit westlichen Modernisierungsauffassungen nicht konform und zwar aus folgendem Grund: Vertreter von Modernisierungstheorien betonen, dass ein grundlegendes Kennzeichen moderner Gesellschaften die Ausdifferenzierung in verschiedene, relativ autonome gesellschaftliche Teilbereiche mit spezifischen Funktionslogiken ist (vgl. z.B. Pollack 2001, S. 4ff.). Funktional differenzierte Gesellschaften fallen dadurch auf, dass es in ihnen „keine eindeutige Spitze, sondern eine Vielzahl von prinzipiell gleichberechtigten Teilen gibt.“ (Vobruba 1997, S. 150). Gerade daran war aber das politische Machtzentrum der DDR – bei aller Fortschrittsrhetorik – nicht interessiert. Der Aufbau eines Parteistaates, der alle Funktionssysteme einer allumfassenden Kontrolle unterwarf (vgl. Meuschel 1992), und damit die spezifischen Funktionslogiken außer Kraft setzte, ist ein klares Indiz für einen Homogenisierungs- bzw. Entdifferenzierungsversuch. Soweit sich solche Intentionen tatsächlich vollständig umsetzen ließen, kann man deshalb durchaus von einer entdifferenzierten, nicht-modernen Gesellschaft sprechen. War die DDR-Gesellschaft also eine nicht-moderne (entdifferenzierte) Gesellschaft?

Um sich dieser Frage anzunähern ist es sinnvoll, die DDR nicht rein statisch, sondern in ihrer historischen Entwicklung zu betrachten, die erst einmal rein hypothetisch Spielräume sowohl für Ent- als auch Redifferenzierungsprozesse eröffnete. Wenn so verfahren wird, können mögliche Ent- und Redifferenzierungsprozesse als intendierte oder nichtintendierte Ergebnisse von politischen Steuerungsversuchen identifiziert und anschließend untersucht werden.

Redifferenzierungsprozesse als intendiertes Ergebnis von Steuerungsversuchen

Selbst Forscher, die stärker der Entdifferenzierungsthese zuneigen, gestehen ein, dass sich die politische Führung der DDR (und anderer sozialistischer Staaten) in gewisser Weise doch für eine begrenzte „Kooperation mit Fachleuten und auf das Risiko der partiellen Freisetzung teilsystemischer Eigenlogiken einlassen“ musste, aber nur insofern, als sie für „intermediäre Institutionen und ihre sachverständige Leitung notwendig war“ (Meuschel 1992, S. 13). Diese Einschränkungen an der Entdifferenzierungsthese ändern jedoch nichts daran, dass die DDR-Gesellschaft insgesamt gesehen durch ein Defizit an funktionaler

Differenzierung auffiel, eine Position, die auch im Rahmen dieses Aufsatzes nicht bestritten wird. Für Redifferenzierungsprozesse als Folge intendierter Zielkorrekturen sprechen aber beispielsweise auch die Reformbestrebungen der DDR-Führung – in Anlehnung an entsprechende Kurskorrekturen der KPdSU – in den 1960er Jahren, durch die das Planungssystem reorganisiert und die Autonomie der Betriebe erweitert werden sollten (NÖSPL: „Neues Ökonomisches System“), und die gerade in linksradikalen Diskussionsforen der damaligen Bundesrepublik Deutschland auf erbitterte Kritik stießen (vgl. Neumann 1977).

*Redifferenzierungsprozesse als nichtintendiertes Ergebnis
von Steuerungsversuchen*

Aber es gibt noch eine zweite Möglichkeit, das Zustandekommen funktionaler Aus- bzw. (Re-)Differenzierungsprozesse in der DDR in Betracht zu ziehen. Zunächst spricht einiges dafür, dass die Eigenrationalitäten der verschiedenen Subsysteme selbst durch Homogenisierungsversuche seitens des politischen Systems nie völlig außer Kraft gesetzt werden konnten. Ein Indiz hierfür stellt allein die Tatsache dar, dass immer wieder von einem andauernden Konflikt zwischen politischen Kontrollbestrebungen und der Behauptung von fachlichen Gesichtspunkten berichtet wird (vgl. auch Pollack und Ettrich in diesem Band). Aber selbst wenn man davon ausgeht, dass die Kontrollabsichten der politischen Führung anfangs recht erfolgreich waren (die SED regierte in allen Bereichen), und sich die DDR-Gesellschaft tatsächlich einem entdifferenzierten Gesellschaftstypus annäherte, ist damit noch nichts darüber ausgesagt, ob sich in der Folge nicht doch wieder Redifferenzierungsprozesse „einschlichen“. Gerade intentionalistische Gesellschaftsprojekte – und zweifellos handelte es sich bei der DDR-Gesellschaft um ein solches Projekt – müssen damit rechnen, dass sich ihre Absichten nur teilweise (und selbst dann möglicherweise nicht dauerhaft) durchsetzen lassen und dabei sogar weitgehend von nicht-intendierten Effekten unterlaufen werden (vgl. Vobruba 1997, S. 133). Zu denken wäre hier zunächst vor allem an stratifikatorische Differenzierungsprozesse (vgl. Tyrell 1978), in der Ausbildung von machtnahen und machtfernen Bereichen, die dann in der Folge durch die Separierung von Zuständigkeiten der Ausgangspunkt für die Entwicklung von Eigenrationalitäten und damit von weiteren Ausdifferenzierungsprozessen sein können (vgl. Best 2002, S. 21f. und den Beitrag von Best in diesem Band). Hier handelt es sich aber nur um eine Ursache von möglichen Redifferenzierungsprozessen. Eine weitere Möglichkeit bietet eine akteurstheoretische Öffnung der systemtheoretischen Perspektive: Der Schlüssel für eine solche Öffnung könnte die Einbeziehung von handlungsanleitendem Akteurswissen sein: Die DDR-Gesellschaft war ja eine Gesellschaft, die nicht völlig von „Null“ startete: Das Wissen um die alten kapitalistischen und keinesfalls unmodernen Strukturen, mit allen erfahrenen Vor- und Nachteilen, war weit verbreitet, ein Umstand, der bei der Abwehr von

Homogenisierungsbestrebungen eine vielleicht nicht unbedeutende Rolle gespielt haben könnte. Die DDR war aber zusätzlich auch Empfänger eines begrenzten „Wissenstransfers“: Westliche Kommunikationsmedien, Verwandtenbesuche, Intershopbesuche u.a. konnten zumindest ausschnittartig das Bild einer sich rasch modernisierenden, erfolgreichen kapitalistischen Alternativgesellschaft vermitteln. Auch vor diesem Hintergrund ergaben sich also günstige Bedingungen für Redifferenzierungsprozesse. Soweit zu möglichen Ursachen von Aus- bzw. Redifferenzierungsprozessen in der DDR-Gesellschaft.

Eine hervorragende Möglichkeit der Überprüfung, ob sich die DDR-Gesellschaft in ausdifferenzierte Teilbereiche gliederte oder eher einem homogenen Block geickkam, bietet die Datenanalyse, denn die DDR hinterließ einige sehr umfangreiche Datenspeicher, die einer Auswertung zur Verfügung stehen. Wenn man der These folgt, dass sich funktionale Differenzierung besonders auf der Ebene der Eliten abbildet („Funktionseliten“, vgl. Zapf 1965), können die Daten des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR (ZKDS) – also eines Elitedatenspeichers – zur Beantwortung dieser Frage herangezogen werden. Hierfür sind explorative Verfahren, wie die Korrespondenzanalyse sehr gut geeignet, die Verortung von Eliteangehörigen im sozialen Feld transparent zu machen (vgl. den Artikel von Best in diesem Band). Der Informationsgehalt des Zentralen Kaderdatenspeichers kann aber noch besser ausgeschöpft werden. Im ZKDS sind auch Daten über die Dauer von beruflichen Funktionsepisoden erfasst. Es handelt sich hierbei um Längsschnittdaten, die mit speziellen statistischen Verfahren der Kausalanalyse ausgewertet werden können (z.B. Ereignisanalysen). Einen noch detaillierteren Einblick, inwieweit sich funktionale Ausdifferenzierungsprozesse in der ehemaligen DDR bereits vollzogen hatten, verspricht daher die Anwendung von deskriptiven und konfirmativen Verfahren der Ereignis- oder Verlaufsdatenanalyse. Hier wird danach gefragt, welche Faktoren (unterschiedliche Personenmerkmale, oder in die Sprache des rekrutierenden Personals übersetzt: Eignungen bzw. Eigenschaften) die Karriere-Mobilität von Leitungspersonal in den einzelnen DDR-Beschäftigungssektoren determinierten. Die Analyse beschränkt sich auf eine Untersuchung von zwei Beschäftigungssektoren, für die angenommen werden kann, dass in ihnen am ehesten unterschiedliche Rekrutierungsweisen zum tragen kamen.

Welche unterschiedlichen Personen-Variablen kommen als Rekrutierungsmerkmale in Betracht? Eine Antwort darauf gibt möglicherweise der Kaderdatenspeicher selbst. In ihm sind zahlreiche Variablen zur politischen Verbundenheit bzw. Loyalität (z.B. soziale und politische Herkunft, Parteizugehörigkeit u.a.) und zur fachlichen Qualifikation von DDR-Führungspersonal erfasst (z.B. Schulbildung, Berufsausbildung, Qualifikationen). Weil die Auswahl der Variablen von Repräsentanten der DDR selbst veranlasst wurde, kann mit einiger Sicherheit davon ausgegangen werden, dass es sich auch um die Erhebung von Personenmerkmalen gehandelt hat, die für die Kaderauswahl wesent-

lich waren. Aber auch der sich im Laufe der DDR-Geschichte wandelnde Kaderbegriff kann hier als Indiz herangezogen werden: War das Kader-Ideal in den frühen Jahren der DDR überwiegend eines des politischen Funktionärs, wurden später sehr deutlich die fachlichen Qualifikationsaspekte aufgewertet (vgl. Hornbostel 1999, S. 178).

Ich fasse zusammen: Die Frage, ob sich in der DDR-Gesellschaft funktionale Ausdifferenzierungsprozesse bereits vollzogen hatten, soll anhand der DDR-Eliten (Kader) in ausgewählten Beschäftigungssektoren untersucht werden. Untersuchungsfokus sind hierbei die sektorspezifischen Rekrutierungsweisen bzw. -muster, die im Datenmaterial anhand der beruflichen Mobilität (beruflichen Aufstiege, Abstiege, Wechsel auf gleicher Hierarchiestufe) von Führungspersonal erkennbar sind. Dazu sollen die Verfahren der Ereignisanalyse angewendet werden. In diesem Zusammenhang ist danach zu fragen, ob die berufliche Mobilität sich in relevanten Beschäftigungssektoren unterschied (deskriptive Verfahren) und darüber hinaus, von welchen Determinanten sie abhing (konfirmative Verfahren). Sollten sich auf dieser Grundlage im Datenmaterial funktionsbereichsspezifisch unterschiedliche Elite-Rekrutierungsweisen, entlang der Differenzierungslinien politische Loyalität und fachliche Qualifikation, nachweisen lassen, verlöre die These, derzufolge die DDR eine (funktional) entdifferenzierte Gesellschaft war und deshalb zusammenbrach, beträchtlich an Plausibilität. In diesem Fall ist anzunehmen, dass Redifferenzierungsprozesse bereits einen bestimmten Grad an funktionaler Ausdifferenzierung erreicht hatten, und dass deshalb die Ursachen für den Systemzusammenbruch (auch) woanders gesucht werden müssen.

2. Empirische Auswertung

Bevor mit der Auswertung im engeren Sinne begonnen wird, zunächst noch einige Anmerkungen zur Variablenorganisation, zu Datenproblemen und zum Auswertungsverfahren.

Die zu erklärende bzw. abhängige Variable sind berufliche Aufstiege (bzw. insgesamt berufliche Mobilität). Der ZKDS erfasst die Art der beruflichen Funktion auf jährlicher Basis, d.h. die Angaben über den Beginn und das Ende einer beruflichen Funktionsepisode liegen im Datensatz vor (Jahreszahl). Aufgrund der Organisation des Datensatzes sind aber nur maximal 11 Einträge erfasst, d.h. es existieren pro erfasster Person nur Angaben über max. 11 verschiedene berufliche Funktionsepisoden. Gewöhnlich dürfte das kein Problem darstellen, denn es ist bekannt, dass die berufliche Mobilität in der DDR nicht besonders hoch war. Ob das aber auch auf der Ebene der DDR-Funktionseleiten zutrifft, kann nicht ohne weiteres unterstellt werden. Daran anknüpfend muss ein weiteres Datenproblem benannt werden: Und zwar handelt es sich hier um lückenhafte Überlieferungen der Erwerbsbiographien, insbesondere bei den

älteren Kohorten. Für die Fälle, bei denen das Eintrittsdatum auf dem Arbeitsmarkt sehr unplausibel erscheint, wurden diese Lücken aber auf Basis kohortenspezifischer Modi (häufigstes Eintrittsdatum) ersetzt. Weitere Kriterien waren hierfür Geschlecht und Schulabschluss.

Um funktionsbereichsspezifisch unterschiedliche Eliterekrutierungsstrategien im Datenmaterial erkennen zu können, bedarf es einer Variable, anhand derer die eben besprochenen beruflichen Funktionsepisoden genau einem Beschäftigungssektor zugeordnet werden können. Um diese Einordnung zu gewährleisten, wurde eine Klassifikation auf Basis der erfassten beruflichen Funktionen verwendet, die im Projekt „Gesellschaftliche Differenzierungsprozesse in der DDR“ am Sonderforschungsbereich 580 der Universität Jena bereits erarbeitet wurde. Im Folgenden werden nur zwei Beschäftigungssektoren untersucht, für die aufgrund vorhergehender Untersuchungen angenommen werden kann, dass in ihnen besonders große Unterschiede bei der Kaderauswahl vorhanden waren. Besonders große Unterschiede fanden sich bei der Verortung der Elitenzugehörigkeit bei der Untersuchung (Korrespondenzanalyse) von Heinrich Best entlang der Dimensionen Macht und Bildung in den Sektoren Regierung/Zentrale Staatsorgane und Binnenhandel (vgl. jetzt den Beitrag von Best in diesem Band).

Für den Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane lassen sich im Datenmaterial $n=120.250$ berufliche Funktionsepisoden (ab 1945) nachweisen, die insgesamt $n=68.213$ Personen und für den Bereich Binnenhandel $n=93.875$ berufliche Funktionsepisoden (ab 1945), die insgesamt 56.794 Personen zugeordnet werden können.

Ein weiteres Problem sind die Definitionen von Aufstiegen, Abstiegen und Wechseln auf der gleichen Hierarchiestufe. Als Grundlage für diese Definitionen könnte eine Berufsprestige- oder Hierarchiestatusskala dienen. Solche Skalen fanden bei der Erforschung von beruflicher Mobilität für den Bereich der Alt-Bundesrepublik Deutschland breite Anwendung (vgl. z.B. die Skalen von Handl 1977 und Wegener 1985). Nachteil dieser Klassifikationssysteme ist jedoch, dass sie auf das Berufssystem der DDR nur schwer übertragbar sind und vielleicht auch der Forschungsfragestellung nicht ganz gerecht werden, schließlich ist sehr stark zu vermuten, dass für die Karrieremobilität in der DDR – im Gegensatz zu der Alt-Bundesrepublik Deutschland – neben fachlichen Aspekten und ihrer gesellschaftlichen Bewertung, die Loyalität zum politischen System eine viel größere Rolle bei der Besetzung von Führungspositionen spielte. Als Ersatz für eine Berufsprestigeskala bietet es sich daher an, ein sechsstufiges Hierarchieschema (0-5) zu wählen, welches Bezug auf die Einschätzung von beruflichen Funktionsepisoden als Leitungstätigkeit nimmt (vgl. jetzt Salheiser in diesem Band, Fußnote 8; vgl. auch Remy in diesem Band).

Abbildungen 2.1 und 2.2 zeigen die Häufigkeitsverteilung der Hierarchieniveaus im Datenmaterial für alle beruflichen Funktionsepisoden ab 1945, ge-

trennt nach den Beschäftigungssektoren Regierung/Zentrale Staatsorgane und Binnenhandel.

Abb. 2.1: Häufigkeitsverteilung der beruflichen Funktionsepisoden für den DDR-Beschäftigungssektor Regierung/Zentrale Staatsorgane (ab 1945), differenziert nach Hierarchieniveau

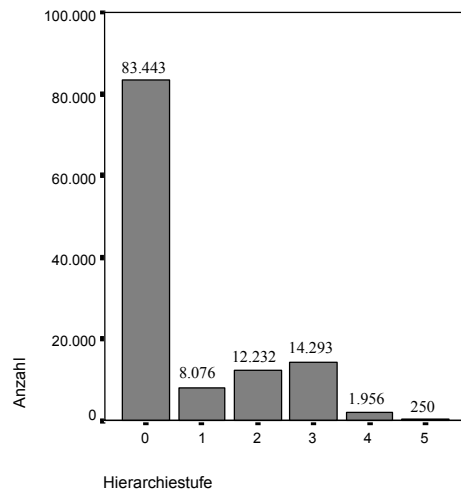
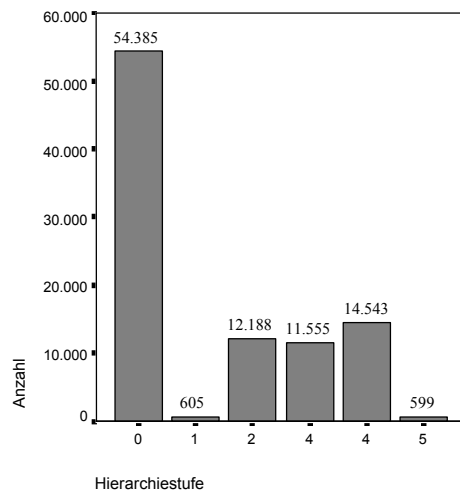


Abb. 2.2: Häufigkeitsverteilung der beruflichen Funktionsepisoden für den DDR-Beschäftigungssektor Binnenhandel (ab 1945), differenziert nach Hierarchieniveau



Damit ist die Festlegung möglich, wann bei einem beruflichen Funktionswechsel von Aufstieg, Abstieg oder Wechsel auf gleichem Hierarchieniveau gesprochen werden kann. Allerdings muss an dieser Stelle eine wesentliche Einschränkung vorgenommen werden: Die eben getroffenen Aussagen sind zweifellos richtig, wenn nur Wechsel innerhalb eines Beschäftigungssektors betrachtet werden. Aussagen über die Karrieremobilität zwischen verschiedenen Beschäftigungssektoren sollten mit der hier verwendeten Hierarchieskala aber nicht getroffen werden, weil z.B. nicht klar ist, ob ein beruflicher Funktionswechsel von Hierarchiestufe 5 in einem (machtfernen) Beschäftigungssektor (z.B. Binnenhandel) auf Hierarchiestufe 4 in einen anderen (machtnahen) Beschäftigungssektor (z.B. Regierung/Zentrale Staatsorgane) notwendigerweise als Abstieg zu bewerten ist.

Allerdings ist dieses Problem für die ZKDS-Daten nicht sehr groß: Intersektorale Wechsel treten nur in wenigen Beschäftigungssektoren häufiger auf. Betrachtet man alle im Datensatz abgeschlossenen beruflichen Funktionsepisoden ab 1945 für den Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane ($n=64.083^1$), so kann festgestellt werden, dass die Personen in 74 % (resp. 47.432) der Fälle nach dem Wechsel im selben Beschäftigungssektor tätig blieben. Nennenswerte Bewegungen gab es nur in Richtung der Beschäftigungssektoren Örtliche Räte/Organe, Industrie und Außenhandel. Das spricht insgesamt für einen ziemlich abgeschotteten Funktionsbereich. Etwas anders gestaltete sich die intersektorale Mobilität im Bereich des Binnenhandels. Werden hier alle erfassten abgeschlossenen beruflichen Funktionsepisoden ab 1945 ($n=78.509^2$) betrachtet, kann festgestellt werden, dass nach dem Funktionswechsel nur in ca. 42 % (resp. 32.774) der Fälle die Personen anschließend hier tätig blieben. Besonders starke Bewegungen gab es hier zu den Bereichen Örtliche Räte/Organe und Industrie. In diesem Fall kann sich also das Problem ergeben, dass die Betrachtung von allen (inner- und intersektoralen) Wechseln ein verzerrtes Bild liefern, weil mit dem vorhandenen Hierarchieschema nicht sichergestellt werden kann, ob es sich bei intersektoralen Wechseln tatsächlich um Aufstiege, Abstiege oder Wechsel auf gleichem Hierarchieniveau gehandelt hat. Deshalb werden im Folgenden alle intersektoralen Wechsel von der Datenanalyse ausgeschlossen. Zwar ist auch dieses Vorgehen problematisch, aber in jedem Fall ist davon auszugehen, dass so weniger Fehler produziert werden.

An dieser Stelle soll über weitere Einschränkungen berichtet werden: Insgesamt erscheint es wenig sinnvoll, sich mit allen Hierarchieniveaus zu beschäftigen. Kaderauswahl bzw. -rekrutierung auf höheren Hierarchieniveaus erfolgte mit hoher Wahrscheinlichkeit auf Grundlage anderer Prämissen als auf niedrigen Hierarchiestufen. Deshalb werden im Folgenden nur die beruflichen Funk-

¹ Im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane waren $n=56.167$ berufliche Funktionsepisoden zu Ende des Beobachtungszeitraums 1989/90 noch nicht abgeschlossen.

² Im Bereich Binnenhandel waren $n=15.366$ berufliche Funktionsepisoden zu Ende des Beobachtungszeitraums 1989/90 noch nicht abgeschlossen.

tionswechsel ab Hierarchielevel 3 (Abteilungs-, Mittlere und Obere Leitungsebene) betrachtet. Weiterhin ist es auch wenig sinnvoll Wechsel vor 1945 zu betrachten, weil dieser Aufsatz nur auf die DDR-Gesellschaft Bezug nimmt.³

Betrachtet man nun ausschließlich alle innersektoralen Wechsel ab Hierarchiestufe 3, die sich nach 1945 vollzogen, und zusätzlich alle zum damaligen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossenen beruflichen Funktionsepisoden (ebenfalls ab Hierarchiestufe 3), ergibt sich getrennt nach Funktionsbereichen folgende Häufigkeitsverteilung der Karrieremobilität:

Auf den Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane entfallen $n=14.283$ Episoden (6.765 zu Ende des Beobachtungsfensters 1989/90 abgeschlossene und 7.518 noch nicht abgeschlossene Episoden). Von den abgeschlossenen Funktionsepisoden endeten 621 mit einem Aufstieg, 3.815 mit einem Wechsel auf gleichem Hierarchieniveau (horizontale, bzw. laterale Mobilität) und 2.329 mit einem Abstieg. Auf den Bereich Binnenhandel entfielen insgesamt $n=22.104$ Funktionsepisoden (im Einzelnen 10.300 zu Ende des Beobachtungsfensters 1989/90 abgeschlossene und 11.804 noch nicht abgeschlossene Episoden). Hier endeten 2.281 Funktionsepisoden mit einem beruflichen Aufstieg, 6.252 mit einem Wechsel auf gleichem Hierarchieniveau und 1.767 mit einem Abstieg.⁴

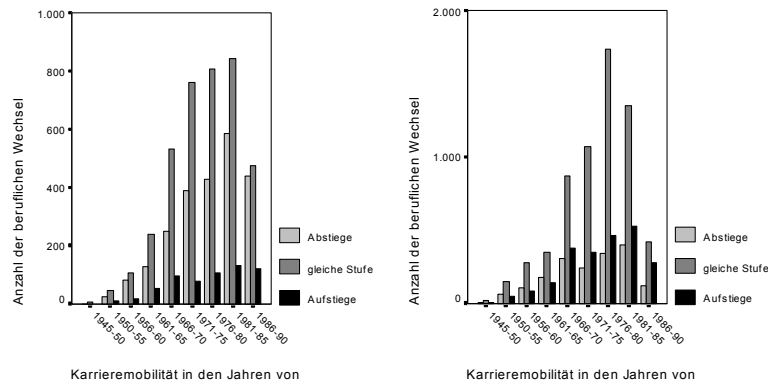
Abbildung 2.3 zeigt die Häufigkeitsverteilungen der erfassten Karrieremobilität im ZKDS für die beiden Beschäftigungssektoren auf jährlicher Basis (gruppiert) für die Jahre von 1945-1990.

Berufliche Aufstiege sind für die Entscheidung darüber, ob es Unterschiede bei den funktionsbereichsspezifischen Kaderauswahlen gab, die zentrale abhängige Variable. Damit die Auswertung ereignisanalytischer Verfahren aber möglichst realitätsnahe Ergebnisse liefert, müssen im statistischen Modell auch berufliche Abstiege und Wechsel auf der gleichen Hierarchiestufe berücksichtigt werden.

³ Die Zeit der SBZ (1945-1949) wird allerdings als Konstitutionsphase der DDR-Gesellschaft zugerechnet.

⁴ Die hohe Anzahl von beruflichen Abstiegen erscheint auf den ersten Blick erstaunlich. In dieser Hinsicht ist jedoch anzumerken, dass in dieser Analyse die berufliche Mobilität von Führungspersonal untersucht wird. Mit anderen Worten handelt es sich um Personen, die in einer gegebenen Hierarchie schon sehr weit „oben“ stehen, mithin ein hohes Abstiegsrisiko schon allein dadurch besteht, weil kaum noch weitere Aufstiege realisiert werden können und auch gleichwertige Hierarchiepositionen relativ knapp sind.

Abb. 2.3 Erfasste Karrieremobilität in den DDR-Beschäftigungssektoren Regierung/Zentrale Staatsorgane (links) und Binnenhandel (rechts), gruppiert für die Jahre 1945-1990



3. Ergebnisse der deskriptiven Verlaufsdatenanalyse

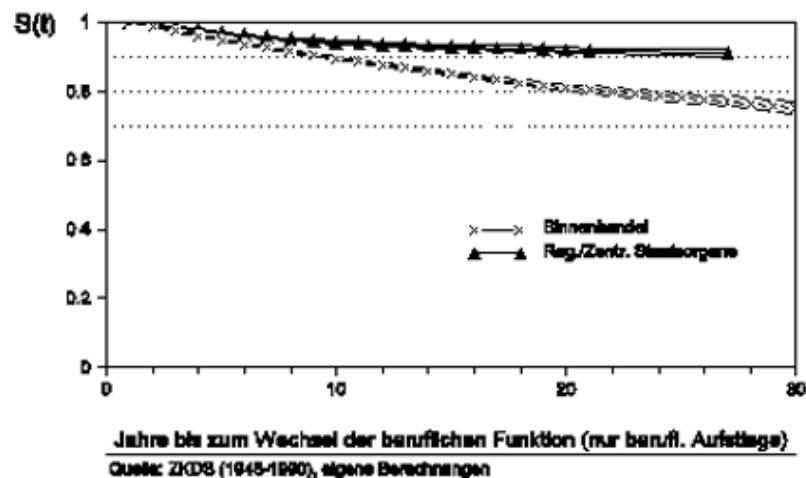
Im Folgenden werden die Daten für die ausgewählten Funktionsbereiche zunächst einer deskriptiven, nichtparametrischen Verlaufsdatenanalyse unterzogen. Dazu wird das Programm Transition Data Analysis (TDA) von Götz Rohwer und Ulrich Pötter verwendet (vgl. Pötter/Rohwer o.J.). Das ausgewählte Verfahren (Product-Limit, Spezifikation: konkurrierende Risiken, competing risks bzw. multiple destinations) differenziert zwischen den Ereignissen Aufstieg, Abstieg und Wechsel auf gleicher Hierarchiestufe.⁵ Einflüsse anderer Variablen (z.B. Geschlecht, Loyalität, Qualifikationsniveaus) können zwar durch deskriptive Modelle auch transparent gemacht werden, aber der Über-

⁵ Die Daten des ZKDS wurden auf Basis von Jahresangaben erhoben. Der genaue Termin der beruflichen Funktionswechsel kann deshalb nicht rekonstruiert werden. Aus diesem Grund wäre für die Schätzung der Survivorfunktion die Life-Table-Methode das Verfahren der Wahl, weil es die Survivorfunktion auf Grundlage von gruppierten Daten (Zeitintervallen) berechnen kann. Leider werden die spezifischen Survivorfunktionen für verschiedene Zielzustände (hier Beruflicher Aufstieg, Abstieg und Wechsel auf gleicher Hierarchiestufe) von TDA nicht berechnet. Die stattdessen verwendete Methode (Product-Limit-Schätzer), mit der solche spezifischen Survivorfunktionen durch TDA berechnet werden können, unterstellt zwar relativ genaue Daten (sog. exakte Wartezeiten bzw. Verweildauern). Dennoch sind die Ergebnisse für eine erste deskriptive Einschätzung der Karrieremobilität in den beiden untersuchten Beschäftigungssektoren geeignet (vgl. dazu auch Blossfeld/Rohwer 2002, S. 76).

sichtigkeit halber sind hier eher konfirmative Verfahren das Mittel der Wahl und werden später diskutiert (vgl. Abschnitt 4.). In diesem Abschnitt wird stattdessen erst einmal ein Vergleich der Survivor- bzw. Verbleibsfunktionen der beruflichen Funktionswechsel in den beiden ausgewählten Beschäftigungssektoren vorgenommen. Grundlage der Berechnung von Verbleibs- bzw. Survivorfunktionen ist die Dauer beruflicher Funktionsepisoden bis zum Wechsel in eine andere Funktion auf gleichem, höherem oder niedrigerem Hierarchieniveau (Aufstieg, Abstieg oder lateraler Wechsel). Die Funktionswerte geben jeweils die Wahrscheinlichkeit dafür an, dass eine Episode nach einer bestimmten Zeit t noch nicht beendet war, dass also noch keine Beförderung erfolgte. Der Vergleich der Funktionswerte ermöglicht bereits die wichtige Vorentscheidung darüber, ob sich in den beiden ausgewählten Beschäftigungssektoren Karrierechancen unterschieden oder nicht und liefert daher einen ersten maßgeblichen Hinweis für die Beantwortung der Forschungsfrage.

Abbildung 3.1 zeigt die Graphen der Verbleibsfunktionen der beiden ausgewählten Beschäftigungssektoren Regierung/Zentrale Staatsorgane und Binnenhandel im direkten Vergleich, und zwar nur für die hier besonders interessierenden beruflichen Aufstiege. Um darüber zu entscheiden, ob sich die Karrieremobilität in den ausgewählten Funktionsbereichen signifikant unterscheiden, sind die Graphen mit den 95 % Konfidenzintervallen dargestellt. Was lässt sich nun der Abbildung entnehmen? Gab es Unterschiede bei der Kaderrekutierung in den beiden ausgewählten Beschäftigungssektoren?

Abb. 3.1: Verbleibsfunktionen für die Beschäftigungssektoren Regierung/Zentrale Staatsorgane und Binnenhandel (berufliche Aufstiege)



Wie sich unschwer erkennen lässt, sind die Unterschiede nicht von der Hand zu weisen. Während im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane auch nach 10

Jahren noch nicht einmal 6 % der Beschäftigten ab Hierarchiestufe 3 (Abteilungsleiterebene) einen weiteren beruflichen Aufstieg realisierten, gestalteten sich die Karrierechancen im DDR-Beschäftigungssektor Binnenhandel offenbar etwas günstiger: Hier waren es immerhin schon etwas über 10 %, die nach 10 Jahren einen beruflichen Aufstieg für sich verbuchen konnten. Nach 10 Jahren Verweildauer in einer beruflichen Position waren im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane Karrieresprünge sogar noch viel schwieriger zu bewerkstelligen als vorher. Mit anderen Worten: Die Dynamik des Prozesses kam praktisch zum Erliegen. Die längste berufliche Funktionsepisode, die mit einem Wechsel auf eine höhere Hierarchiestufe einherging, dauerte 27 Jahre.⁶ Insgesamt hatten auch dann noch nicht einmal 10 % der Untersuchungspopulation einen beruflichen Aufstieg erfahren. Anders hingegen die Aufwärtsmobilität der Funktionselite im DDR-Binnenhandel: Hier boten sich auch nach 10 Jahren Verbleib in einer spezifischen beruflichen Funktion noch relativ gute Karrierechancen. Nach 20 Jahren hatten sogar insgesamt fast 20 % der betrachteten Fälle einen beruflichen Aufstieg zuwege gebracht. Erst danach schwächte sich die Dynamik des Prozesses ab. Aber auch bei sehr langen Funktionsepisoden waren immer noch Karrieresprünge möglich.

4. Ergebnisse der konfirmativen Verlaufsdatenanalyse⁷

Wie die Ergebnisse der deskriptiven Verlaufsdatenanalyse gezeigt haben, unterschieden sich die Karrierechancen in den beiden ausgewählten Beschäftigungssektoren Zentrale Staatsorgane/Regierung und Binnenhandel beträchtlich. Damit ist aber noch nichts darüber ausgesagt, welche Personenmerkmale für die berufliche Mobilität von Führungspersonal maßgeblich waren, und ob sich deren Einfluss in Richtung und Stärke intersektoral unterschied. Anders ausgedrückt: Mit der deskriptiven Verlaufsdatenanalyse konnte zwar bereits belegt werden, dass sich die Karrierechancen teilsystemspezifisch unterschieden, aber es konnten noch keine Aussagen darüber getroffen werden, welche Gründe dafür infrage kommen. Das bleibt im Folgenden der konfirmativen Verlaufsdatenanalyse vorbehalten. Mit Hilfe dieser Datenanalyse können Einsichten zu der Frage erwartet werden, ob sich die Art und Weise der Eliterekrutierung in den gesellschaftlichen Teilsystemen der DDR unterschied. Besonderen Stellenwert erlangt in diesem Zusammenhang die Frage danach, welche Bedeutung politische Loyalität und fachliche Qualifikationen bei der Besetzung von Führungspositionen in den beiden ausgewählten Beschäftigungssektoren (Zentrale staatliche Organe und Binnenhandel) zukam.

⁶ Aus diesem Grund bricht die Funktionskurve zu diesem Zeitpunkt ab.

⁷ Für wertvolle Anregungen bedanke ich mich bei Wolfgang Ludwig-Mayerhofer.

Neben diesen hinsichtlich der Fragestellung zentralen Variablen sollen aber auch andere Variablen dahingehend untersucht werden, ob sie bei der Rekrutierung von Führungspersonal von Bedeutung waren oder nicht. Hierbei handelt es sich vor allem um die Variablen Geschlecht und Zugehörigkeit zu Geburtskohorten, mit denen die DDR-Ideologie bestimmte Selbstbilder verknüpfte (Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung der Frauen und umfassende gesellschaftliche Teilhabe von jungen Menschen). Zuvor soll aber das verwendete statistische Verfahren und die Konstruktion der abhängigen Variable (Karrieremobilität) näher erläutert werden.

Die Konstruktion der abhängigen Variable und Diskussion der für eine Auswertung infrage kommenden konfirmativen Verlaufsdaten-Modelle

Bei den eben vorgestellten Variablen handelt es sich um die unabhängigen Variablen, also um die Variablen, bei denen vermutet werden kann, dass sie einen kausalen Einfluss auf die Karrieremobilität der DDR-Elite besaßen. Bei der abhängigen Variable (Karrieremobilität) in konfirmativen Ereignisdatenmodellen ist aber folgendes zu beachten: Bei der deskriptiven Verlaufsdatenanalyse wurden die Wahrscheinlichkeitswerte für ein Verbleiben im Ausgangszustand geschätzt. Das hat den Vorteil, dass es sich um eine leicht interpretierbare Variable handelt. Bei konfirmativen Verlaufsdatenmodellen wird aber in der Regel ein anderer Prozessparameter als abhängige Variable betrachtet. Hierbei handelt es sich um die Hazard- oder Übergangsrate, die am besten als momentane Neigung oder Tendenz zum Zustandswechsel beschrieben werden kann (vgl. Ludwig-Mayerhofer 1994a, S. 127).⁸ Diese Größe, – angewendet auf den hier betrachteten Prozess der Karrieremobilität – also die momentane Tendenz zum beruflichen Funktionswechsel, wird im Folgenden als abhängige Variable betrachtet. Hierbei wird zusätzlich danach differenziert, welcher Zustandswechsel eintreten kann, also danach, ob ein Abstieg, Aufstieg oder Wechsel auf gleicher Hierarchiestufe erfolgte. Es soll, wie schon bei der explorativ-deskriptiven Auswertung, ein Modell konkurrierender Risiken bzw. multipler Ereignisse verwendet werden. Für relativ genau erfasste (zeitkontinuierliche) Daten gibt es für die zentralen Prozessparameter (Survivor-, Dichte- und Hazardfunktionen) eine ganze Reihe von Verteilungsmodellen (vgl. Übersicht bei Andreß 1992, S. 291ff.). Die Daten des ZKDS, genauer: die Angaben zu den beruflichen Funktionswechseln, wurden aber nur auf jährlicher Basis erfasst (Jahresangaben), sind also schon auf einem recht hohen Niveau aggregiert. Deshalb liegt es nahe, diese (gruppierten) Daten wie zeitdiskrete Daten zu behandeln.⁹ Modelle für zeitdiskrete Daten sind jedoch rar (vgl. Übersicht

⁸ Hazardraten können mit der im vorigen Abschnitt angewendeten Product-Limit-Methode nicht direkt berechnet werden.

⁹ Bei zeitdiskreten Daten im eigentlichen Sinne handelt es sich um Daten, bei denen der interessierende Zustandswechsel nur zu bestimmten Zeitpunkten stattfinden kann (z.B.

bei Hamerle/Tutz 1989, S. 30ff, für Modelle mit konkurrierenden Risiken bzw. multiplen Zielzuständen Hamerle/Tutz 1989, S. 83ff.). In TDA ist das logistische und das komplementäre log-log Modell implementiert (vgl. Pötter/Rohwer o.J., Abschnitt 6.17.6). Neben diesen beiden Basismodellen, die eine zeitkonstante Hazardrate unterstellen, kann durch Hinzufügen eines Polynomterms auch die Zeitabhängigkeit des untersuchten Prozesses berücksichtigt werden (vgl. Ludwig-Mayerhofer 1994b, S. 248).

Zentrale Hypothesen

Nach der Diskussion der Konstruktion der abhängigen Variable und der für die Auswertung infrage kommenden ereignisanalytischen Modelle, werden jetzt die zentralen Hypothesen vorgestellt. Zunächst wird der Einfluss der zwei Variablen Politische Loyalität und fachliche Qualifikationen untersucht, für die angenommen werden kann, dass sie die Frage beantworten, ob sich die DDR-Elite sektorspezifisch differenzierte und damit ganz wesentlich darüber mitentscheiden, ob die DDR-Gesellschaft als moderne und funktional-ausdifferenzierte Gesellschaft betrachtet werden kann oder nicht.

Zum Vorgehen: Zunächst wird die Nullhypothese aufgestellt, die jeweils keinen Zusammenhang zwischen den betrachteten unabhängigen Variablen und der Karrieremobilität behauptet. Hierbei handelt es sich um die Hypothese, die anschließend, für beide ausgewählten Bereiche getrennt, getestet wird. Es schließt sich jeweils eine kurze Diskussion der Bedeutung möglicher Ergebnisse an. Zentralen Stellenwert bei der Beantwortung der Forschungsfrage besitzt der Vergleich der sektorspezifischen Ergebnisse. In diesem Rahmen werden mögliche Ergebnis-Konstellationen diskutiert.

Hypothese 1: Qualifikation

Nullhypothese: Qualifikatorische Ressourcen (Berufsabschlüsse) beeinflussten die Karrieremobilität von Führungspersonal in der DDR nicht.

Alternativhypothese: Qualifikatorische Ressourcen (Berufsabschlüsse) hatten einen ganz entscheidenden Einfluss für die Karrieremobilität von Führungspersonal in der DDR.

Der ZKDS erfasste neben Angaben zur Schulbildung auch die hier besonders interessierenden Daten zu Berufsabschlüssen. Getestet wird die Nullhypothese, derzufolge kein Zusammenhang zwischen unabhängiger Variable (Berufsabschluss) und abhängiger Variable (Karrieremobilität) besteht. Sollte sich die Nullhypothese bestätigen, wäre dies zwar nicht von vornherein mit Entdifferenzierung gleichzusetzen – Qualifikationen und Kompetenzen lassen sich auch unabhängig von Abschlüssen bzw. Zertifikaten erwerben – aber *ein* mög-

Wechsel von einer Klassenstufe in die nächste oder Ausscheiden aus einem parlamentarischen Mandat).

licher Hinweis darauf, denn gerade im mitteleuropäischen Raum spielen solche Qualifikationen traditionell eine bedeutende Rolle. Die Koeffizienten für fachliche Qualifikationen (Berufsabschlüsse) müssten sich in diesem Fall im statistischen Modell als schwach und/oder insignifikant erweisen.

In entwickelten modernen und damit funktional hoch ausdifferenzierten Gesellschaften kommt jedoch der Bewertung der Qualifikationen eines Bewerbers eine bedeutende Rolle bei der Besetzung von Führungspositionen zu. „Macht der Spezialisten [...] Herausbildung eines ausgeprägten Fachexpertentums, verbunden mit der Etablierung sektoraler Partialinteressen“ (Lorenz 1999, S. 85), das sind die zentralen Schlagworte, die solche Gesellschaften am treffendsten beschreiben. Sollte sich im statistischen Modell der Einfluss von qualifikatorischen Ressourcen (hier in der Form von beruflichen Abschlüssen) erweisen, dann wäre die gegenteilig lautende Hypothese H_1 (Differenzierungsthese) anzunehmen und die Entdifferenzierungsthese zurückzuweisen. Denn, dass qualifikatorische Ressourcen die Karrierechancen von DDR-Führungspersonal gar nicht beeinflussten, ist kaum anzunehmen. Zwar ist davon auszugehen, dass in der frühen DDR fachlichen Qualifikationen eine geringere Bedeutung bei der Besetzung von Führungspositionen zukam.¹⁰ Aber im Verlaufe der DDR-Entwicklung ist spätestens seit den 1960er Jahren ein Wandel des Kaderbegriffs festzustellen, bei der die Vermittlung von Fachkompetenzen, verursacht durch vormalige Kompetenzprobleme, immer stärker in den Mittelpunkt zukünftiger Kaderrekrutierung rückte (vgl. Hornbostel 1999, S. 178f). Ausbildung und Erwerb von fachlichen Qualifikationen gewannen bei der Rekrutierung von Führungspersonal also zunehmend an Bedeutung. Diese Entwicklung sollte sich auch in der Analyse des ZKDS nachweisen lassen.

Vergleich der Beschäftigungssektoren:

Es ist freilich fraglich, ob sich in allen Bereichen der DDR-Gesellschaft ein Fachspezialistentum umfassend etablieren konnte. Deshalb ist zu erwarten, dass möglicherweise Abstriche an der oben formulierten Differenzierungsthese gemacht werden müssen. Eine schwächere Version der Differenzierungsthese würde dann behaupten, dass Fachwissen kein hinreichendes Karrierekriterium war. So kann ja in der Tat darüber spekuliert werden, ob es bei Beförderungen in machtnahen Bereichen wirklich auf Fachwissen ankam. Zumindest für den Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane hatte sicher auch weiterhin politische Loyalität (z.B. das Parteibuch) und damit verbundene Qualifizierungen entscheidende Bedeutung für den beruflichen Aufstieg. In diesem Fall müsste die Datenanalyse zeigen, dass hauptsächlich Hochschulabschlüsse karrierefördernd waren, worunter besonders systemloyale Qualifikationen zu zählen sind (z.B.

¹⁰ Das lag zum einen sicher daran, dass nach dem Krieg Fachkräfte (z.B. durch Vertreibung und Flucht in den Westen) einfach fehlten, und zum anderen daran, dass zunächst noch ein Kaderverständnis des politischen Funktionärs als Führer der Massen vorherrschte (vgl. Hornbostel 1999, S. 178).

Studium des Marxismus-Leninismus an Parteihochschulen). Trotzdem wären solche Ergebnisse kein sicherer Beleg für umfassende Entdifferenzierung. Einerseits können systemloyale Qualifikationen im Machtbereich durchaus auch als Fachwissen interpretiert werden und andererseits ist davon auszugehen, dass bei der Kaderrekrutierung in anderen Bereichen auch und ganz besonders auf Fachqualifikationen Wert gelegt wurde. Sollte sich also zeigen, dass sektorspezifische Eigenlogiken bei der Besetzung von Führungspositionen bestanden – ein deutlicher Indikator für Elitendifferenzierung und Voraussetzung für Autonomie und funktionale Differenzierung –, dann müssten sich Hinweise dafür finden lassen, dass in bestimmten Beschäftigungssektoren fachspezifische Qualifikationen bei der Eliterekrutierung von Bedeutung waren. Für den hier untersuchten Beschäftigungssektor Binnenhandel etwa erkennbar an Fachschulabschlüssen und stärker technische Qualifikationen.

Hypothese 2: Politische Loyalität

Als Indikator für politische Loyalität sollen im Folgenden die Angaben über SED-Parteienritte gewertet werden. Das ist vielleicht keine ganz unproblematische Festlegung, denn die Bedeutung von SED-Parteienritten ging wesentlich über den formalen Loyalitätsbeweis hinaus. Z.B. versicherten sich Leitungskader dadurch auch besserer Aufstiegschancen (vgl. Solga 1995, S. 191ff.) und den Zugang zu informellen und halbinformellen Netzwerken (vgl. Salheiser in diesem Band).

Nullhypothese: Politische Loyalität (SED-Parteienritt) beeinflusste die Karrieremobilität von Führungspersonal in der DDR nicht.

Alternativhypothese: Politische Loyalität (SED-Parteienritt) hatte einen ganz entscheidenden Einfluss für die Karrieremobilität von Führungspersonal in der DDR.

In funktional ausdifferenzierten Gesellschaften sollten Formen der politischen Loyalität keine oder höchstens eine untergeordnete Bedeutung bei der Besetzung von Führungspositionen besitzen. Soweit die strenge Fassung der Differenzierungsthese, die hier inhaltlich der Nullhypothese H_0 entspricht. Allerdings muss in diesem Zusammenhang eine wichtige Einschränkung gemacht werden, die durchaus kompatibel mit dieser strengen Fassung der Differenzierungsthese ist (aber nicht mit der Nullhypothese!): Im politischen Teilsystem kommt es auch und gerade in modernen Gesellschaften bei der Besetzung von Führungspositionen auf das Vorweisen politischer Loyalitäten an. Sollte sich die Differenzierungsthese bestätigen, wären deshalb für die hier untersuchten Beschäftigungssektoren unterschiedliche Ergebnisse zu erwarten. Im Wirtschaftsbereich (Binnenhandel) müssten die Ergebnisse der Datenanalyse dann keinen Effekt der politischen Loyalität (bzw. hier das Datum des SED-Parteienritts) auf die Karrieremobilität von Führungspersonal anzeigen, im politischen Bereich (Regierung/Zentrale Staatsorgane) vice versa. Sollte sich jedoch die Alternativhypothese bestätigen, die inhaltlich mit der Entdifferen-

zierungsthese korrespondiert, müssten sich in beiden untersuchten Beschäftigungssektoren hinsichtlich der politischen Loyalität positive Effekte auf die berufliche Karrieremobilität von Führungspersonal nachweisen lassen.

Vergleich der Beschäftigungssektoren:

Eine schwächere Fassung der Differenzierungsthese müsste etwa so lauten: Wenn sich in der DDR Differenzierungs- gegenüber Entdifferenzierungsprozessen behaupten konnten, dann müssen in bestimmten, (machtfernen) Bereichen, SED-Parteimitgliedschaften (und damit politische Loyalitäten) eine geringere Bedeutung bei der Besetzung von Führungspositionen gehabt haben.

Als Repräsentant für einen machtnahen Bereich wurde der Beschäftigungssektor Regierung/Zentrale Staatsorgane ausgewählt, für eher machtferne Bereiche der Beschäftigungssektor Binnenhandel. Wenn es zutrifft, dass in der DDR die Rekrutierung von Führungspersonal sich teilbereichsspezifisch unterschied, müsste sich das zumindest an einer geringeren Stärke des Effektes (also einem kleineren Wert für den Koeffizienten) für SED-Parteimitgliedschaft im Beschäftigungssektor Binnenhandel zeigen lassen. Dieses Ergebnis wäre dann ein starkes Indiz dafür, dass sich in der DDR auch Prozesse der Differenzierung bzw. Redifferenzierung gegenüber Tendenzen zur Bevormundung und Gleichschaltung behaupten konnten. Zur Operationalisierung der SED-Parteimitgliedschaft im Ereignismodell: Die Variable geht in die Modellrechnung nicht als zeitkonstantes bzw. zeitunveränderliches Merkmal ein. Durch ein spezielles Verfahren (Episodensplitting), welches den Zeitpunkt des Parteieintrittes berücksichtigt, kann die Ereignisanalyse den Einfluss der Kovariablen (SED-Parteimitgliedschaft) auf die Hazardrate (und damit auf die Aufstiegs-, Abstiegs- und horizontale Mobilität) realitätsnäher modellieren (vgl. zum Verfahren auch Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986, S. 155f; Blossfeld/Rohwer 2002, S. 140ff.). Tabelle 4.1 gibt eine Übersicht über die zur Beantwortung der Forschungsfrage zentralen Hypothesen.

Neben diesen beiden zentralen Hypothesen, die für die Frage, ob sich die DDR-Gesellschaft sektorenspezifisch hinsichtlich der Eliterekrutierung (politische Loyalität und Fachkompetenz) differenzierte, kann die Verlaufsdatenanalyse Aufschluss über weitere interessierende Fragen geben. Der intersektorale Vergleich ist hier für die Beantwortung der Forschungsfrage nicht wichtig, weswegen mögliche Ergebniskonstellationen vorab nicht diskutiert werden.

Tabelle 4.1 Hypothesen zum Einfluss
qualifikatorischer Ressourcen und politischer Loyalität
auf die Karrierechancen von Führungspersonal in der DDR

| Variablen | Entdifferenzierungsthese | Differenzierungsthese (strenge Version) | Differenzierungsthese (schwächere Version) |
|----------------------|--|---|--|
| Qualifikationen | Qualifikatorische Ressourcen beeinflussten die Karrieremobilität nicht. (Nullhypothese) | Qualifikatorische Ressourcen beeinflussten die Karrieremobilität positiv. (Alternativhypothese) | In einigen Beschäftigungssektoren ist der Zusammenhang zwischen qualifikatorischen Ressourcen und Zugang zu hohen Statuspositionen stärker als in anderen. |
| Politische Loyalität | SED-Partei Eintritt beeinflusste den Zugang zu hohen Statuspositionen positiv. (Alternativhypothese) | SED-Partei Eintritt hatte keinen Einfluss auf den Zugang zu hohen Statuspositionen (außer Politik-Bereich). (Nullhypothese) | In einigen Beschäftigungssektoren ist der Zusammenhang zwischen SED-Partei Eintritt und Zugang zu hohen Statuspositionen geringer als in anderen. |

Hypothese 3: Geschlecht

Nullhypothese: Frauen und Männer hatten in der DDR die gleichen Karrierechancen.

Alternativhypothese: Frauen waren in ihren Karrierechancen gegenüber Männern benachteiligt.

Der DDR-Ideologie gemäß sollten alte Benachteiligungsstrukturen überwunden werden. Dazu gehörte auch die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen, indem sie an der Leitung und Planung in den Betrieben beteiligt werden sollten. Die Gleichstellungsrhetorik der DDR sah dieses Ziel offenbar als weitgehend erfüllt an (vgl. z.B. Statkova 1974, S. 13ff., kritischer: Schmidt 1981, S. 16ff.). Inwieweit dieses Selbstbild tatsächlich mit der Realität übereinstimmte, kann mit dem ZKDS-Datenmaterial untersucht werden. Falls Frauen im Ergebnis solcher Versuche wirklich eine Gleichstellung erreicht haben sollten, dürften sich in beiden ausgewählten DDR-Beschäftigungssektoren keine geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Karrieremobilität feststellen lassen, und zwar unabhängig davon, ob berufliche Aufstiege, Abstiege oder laterale Wechsel betrachtet werden.

Sollte sich im Gegenteil aber das DDR-Selbstverständnis als Mythos erweisen, d.h. wären Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen doch benachteiligt gewesen, dann wären die entsprechenden Koeffizienten für die

aufwärts gerichtete Mobilität negativ und signifikant. Damit ist noch nichts über berufliche Abstiege ausgesagt, aber wenn Frauen hier zusätzlich benachteiligt waren, müsste sich das durch einen signifikanten und positiven Koeffizienten ausdrücken.

Hypothese 4: Generationen

Nullhypothese: Alle Generationen hatten die gleichen Karrierechancen.

Alternativhypothese: Jüngere Generationen waren in ihren Karrierechancen gegenüber älteren benachteiligt.

Die DDR begriff sich als Staat, in dem überkommene Benachteiligungsstrukturen abgebaut werden sollten. Demnach wäre zu erwarten, dass allen DDR-Generationen eine umfassende Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen zuteil kam oder zumindest zuteil kommen sollte (für die junge Generation, vgl. Oppermann et al. 1983: 167ff.). Mithin müsste sich die Nullhypothese bestätigen; die Karrierechancen zwischen den älteren und jüngeren Geburtskohorten dürften sich also nicht wesentlich unterscheiden haben. Vieles spricht aber schon im Vorfeld dieser Datenanalyse gegen eine Bestätigung dieses Selbstbildes, denn es ist z.B. eine allgemein bekannte Tatsache, dass sich die oberste Partei- und Staatsführung fast ausschließlich aus sehr alten Funktionären zusammensetzte.

Sind die jüngeren Geburtskohorten also doch fundamental benachteiligt gewesen, dann müsste sich das im statistischen Modell ebenfalls an stark negativen und signifikanten Effekten nachweisen lassen.

Die im Zusammenhang mit den eben vorgestellten Hypothesen diskutierten Variablenzusammenhänge sind aber keinesfalls die einzig möglichen. Neben SED-Parteizugehörigkeit und Parteieintritt, qualifikatorischen Ressourcen, Geschlecht und Kohortenzugehörigkeit werden in Verlaufsdatenmodellen zur Karrieremobilität häufig auch der Einfluss von Berufserfahrung (als Zeit seit dem Eintritt auf dem Arbeitsmarkt, bzw. der ersten Beschäftigung), berufliche Karrieremobilität (als Gesamtanzahl der Funktionswechsel) und des bereits erreichten Hierarchieniveaus betrachtet. Diese Variablen sind auch im Folgenden berücksichtigt wurden. Andere Variablen, wie soziale und politische Herkunft, soziale Herkunft des Partners, Auszeichnungen, Kinderanzahl können ebenfalls in das Verlaufsdatenmodell integriert werden. Bei der hier vorliegenden Arbeit handelt es sich aber um eine erste Auswertung, weswegen weitere Variablen nicht berücksichtigt werden.

Tabelle 4.2 gibt eine Übersicht über die aufgestellten Hypothesen der interessierenden Sachverhalte geschlechtsspezifischer und generationenspezifischer Karrierechancen von Führungspersonal in der DDR.

Tabelle 4.2 Hypothesen zum Einfluss von Geschlecht und Kohortenzugehörigkeit auf die Karrierechancen von Führungspersonal in der DDR

| Variablen | DDR-Selbstbild | Antithese |
|-------------------------|--|---|
| Geschlecht | In der DDR war die Gleichstellung zwischen Mann und Frau umfassend verwirklicht. | In der DDR herrschte keine Gleichstellung. |
| Alter (Geburtskohorten) | In der DDR bestand eine umfassende Teilhabe der jüngeren Generationen. | In der DDR bestand keine umfassende Teilhabe der jüngeren Generationen. |

Ergebnisse

Für die Datenauswertung wurde ein logistisches Verlaufsdatenmodell (mit Polynomterm) für multiple Zielzustände (Aufstieg, Abstieg, Wechsel auf gleicher Stufe) ausgewählt. Analyseeinheiten sind nicht Personen, sondern alle beruflichen Funktionsepisoden, die von den Personen verursacht wurden (sog. Ein-Episoden-Fall mit wiederholbaren Ereignissen, engl. auch single-episode case, vgl. Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986, S. 30, 107; Blossfeld/Rohwer 2002, S. 38). Die Ergebnisse der konfirmativen Verlaufsdatenanalyse sind nach Beschäftigungssektoren getrennt, in den nachfolgenden Tabellen wiedergegeben. Tabelle 4.3 zeigt die Ergebnisse für den Beschäftigungssektor Regierung/Zentrale Staatsorgane, Tabelle 4.4 die Ergebnisse für den Beschäftigungssektor Binnenhandel, wobei in beiden Modellen wiederum nur berufliche Funktionsepisoden mit Wechseln nach 1945, ab der Abteilungsleiterenebene (ohne Wechsel in einen anderen Beschäftigungssektor) in die Datenanalyse einbezogen wurden. In den Spalten wird zwischen Aufstiegen, Abstiegen und Wechseln auf gleicher Hierarchiestufe differenziert. In den Zeilen sind die Koeffizienten für die vorab diskutierten Variableneinflüsse abgetragen. Im Folgenden sollen hauptsächlich die gefundenen Variableneinflüsse auf die aufwärts gerichtete Karrieremobilität (Spalte 2) diskutiert werden. Zuvor jedoch noch ein kurzer Blick auf die Hazardraten für die analysierten Beschäftigungssektoren (vgl. Abb. 4.1).

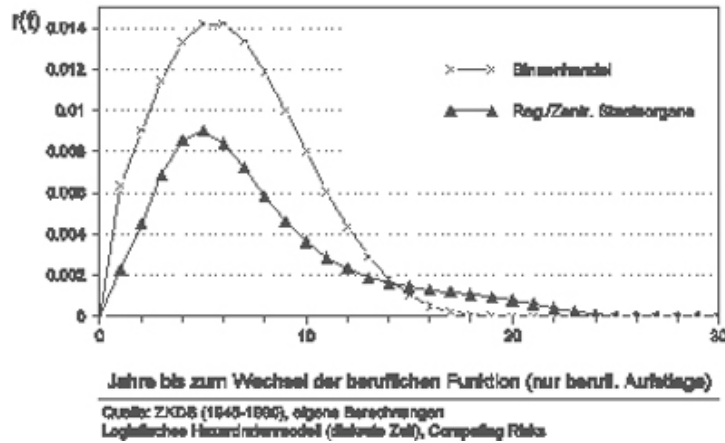


Abb. 4.1: Hazardfunktionen für die Beschäftigungssektoren
Regierung/Zentrale Staatsorgane und Binnenhandel (berufliche Aufstiege)

Die geschätzte Modell-Hazardrate (Nullmodell) lässt ähnliche Interpretationen zu, wie die explorative Datenanalyse in Abschnitt 3.¹¹ Die Karrieremobilität (Aufstiege) steigt in den ersten 4-5 Jahren nach dem Beginn von beruflichen Funktionsepisoden stark an, wobei im Binnenhandel eine deutlich höhere Mobilität bestand als im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane. Nach 5 Jahren schwächt sich die Dynamik des Prozesses in beiden Beschäftigungssektoren stark ab. Allerdings bleibt die Karrieremobilität im Bereich Binnenhandel höher als im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgan. Etwas kontraintuitiv zu den Ergebnissen der deskriptiven Datenanalyse ist der Verlauf der Hazardfunktion bei langen beruflichen Funktionsepisoden. Hier erkennt das Regressionsmodell bei über 15-jährigen Episoden eine höhere Karrieremobilität im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane gegenüber dem Bereich Binnenhandel. Ursache hierfür könnte das unterschiedliche Verfahren sein: Bei deskriptiven Modellen werden die relevanten Prozessparameter direkt aus den empirischen Daten berechnet. Bei den konfirmativen Modellen wird versucht (mittels Maximum-Likelihood-Schätzung), ein Verteilungsmodell (hier: logistisches Modell) so gut wie möglich an die empirischen Daten anzupassen. Insgesamt sind die Unterschiede aber nicht sehr groß, denn es zeigt sich (und hier stimmen das deskriptive, wie das konfirmative Modell überein), dass in beiden Beschäftigungssektoren die Karrieremobilität bei langen und sehr langen Funktionsepisoden ausgesprochen schwach war. Laut den Ergebnissen in den Tabellen 4.3

¹¹ Zu beachten ist jedoch, dass die Aussagen in Abschnitt 3 auf Grundlage der Inspektion der Survivor- bzw. Verbleibsfunktion getroffen wurden.

und 4.4 hatte dabei offensichtlich besonders der bereits erreichte Hierarchiestatus einen Einfluss darauf, ob ein weiterer beruflicher Aufstieg noch erfolgte oder nicht.

Tabelle 4.3 Determinanten der Karrieremobilität von Führungspersonal im DDR- Beschäftigungssektor Regierung/Zentrale Staatsorgane

| Karrieremobilität | Berufliche Aufstiege | | Berufliche Abstiege | | Wechsel auf gleicher Stufe | |
|---|----------------------|----------|---------------------|----------|----------------------------|----------|
| (1) | (2) | | (3) | | (4) | |
| Indikator | Koeff. | t-Val. | Koeff. | t-Val. | Koeff. | t-Val. |
| <i>Zeitabhängigkeit der Rate:</i> | | | | | | |
| Konstante | -5,1048 *** | -4,5450 | -5,9024 *** | -5,7520 | -3,7905 *** | -7,0584 |
| β_{11} | 1,1520 *** | 7,8962 | 1,3353 *** | 19,1090 | 1,0320 *** | 18,6791 |
| β_{12} | -0,1810 *** | -6,6812 | -0,1905 *** | -16,3371 | -0,1543 *** | -15,7719 |
| β_{13} | 0,0100 *** | 5,3221 | 0,0094 *** | 13,0566 | 0,0082 *** | 12,6629 |
| β_{14} | -0,0002 *** | -4,3362 | -0,0002 *** | -10,4471 | -0,0001 *** | -10,3754 |
| <i>Berufserfahrung</i> | -0,0530 *** | -10,7593 | -0,0506 *** | -22,0943 | -0,0459 *** | -27,5666 |
| <i>Anzahl der Funktionswechsel</i> | 0,1612 *** | 7,5552 | 0,0551 *** | 4,9265 | 0,0218 * | 2,5046 |
| <i>Hierarchieniveau, Referenz: Abteilungsleiterbene</i> | | | | | | |
| Mittleres Management | -0,5873 *** | -3,9981 | 0,7577 *** | 13,4550 | -0,6339 *** | -9,3341 |
| Oberste Führung | | | 0,5058 *** | 3,6383 | -1,0034 *** | -5,2187 |
| <i>Hypothese 1: Qualifikationen</i> | | | | | | |
| <i>Schulabschluss, Referenz Schulabschlüsse unterhalb der 8. Klasse</i> | | | | | | |
| 8.-10. Klasse | -1,2802 | -1,2601 | 0,5360 | 0,5310 | -0,4654 | -0,9015 |
| 12. Klasse oder Beruf mit Abitur | -0,8951 | -0,8838 | 0,1829 | 0,1813 | -0,4416 | -0,8556 |
| <i>Berufliche Qualifikation, Referenz: ohne Berufsabschluss oder Teilfacharbeiter</i> | | | | | | |
| Facharbeiter/Meister/Techniker | -1,1035 | -1,5111 | 0,0147 | 0,0892 | 0,2969 * | 2,2993 |
| Fachschulabschluss | -0,0721 | -0,2703 | 0,0783 | 0,7323 | 0,1970 * | 2,2871 |
| Hochschulabschluss | 0,5168 ** | 3,0111 | 0,2488 ** | 3,0549 | 0,2419 *** | 3,8280 |
| <i>Hypothese 2: Politische Loyalität</i> | | | | | | |
| <i>SED-Mitgliedschaft, Referenz kein SED-Parteintritt</i> | | | | | | |
| SED-Eintritt (Datum, episode split) | 0,9826 *** | 3,4752 | -0,1398 | -1,7363 | 0,4247 *** | 5,4445 |
| <i>Hypothese 3: Geschlecht</i> | | | | | | |
| <i>Geschlecht, Referenz: männliches Führungspersonal</i> | | | | | | |
| weiblich | -1,3745 *** | -5,2369 | 0,1618 * | 2,3636 | -0,2880 *** | -4,6795 |
| <i>Hypothese 4: Kohortenzugehörigkeit</i> | | | | | | |
| <i>Kohortenzugehörigkeit, Referenz: vor 1935 geborenes Führungspersonal</i> | | | | | | |
| 1935-40 | -0,4138 *** | -3,9050 | -0,0797 | -1,4953 | -0,2645 *** | -6,1849 |
| 1941-50 | -0,8614 *** | -5,6967 | -0,3971 *** | -5,6573 | -0,5588 *** | -10,0275 |
| 1951-70 | -2,0166 *** | -4,8614 | -0,7238 *** | -5,6814 | -1,1461 *** | -10,2225 |

Tabelle 4.3 : Fortsetzung :

| | | | |
|--|--------------|-------|-------|
| Karrieremobilität | | | |
| Zahl der Übergänge | 613 | 2.294 | 3.735 |
| Berufliche Funktionsepisoden insgesamt | 13.988 | | |
| Log-Likelihood H0 | -31.489,7204 | | |
| Log-Likelihood H1 | -28.987,1840 | | |
| Likelihood-Ratio-Test | 5005,0728*** | | |

Anmerkungen: * signifikant auf dem .05 Niveau; ** signifikant auf dem .01 Niveau; *** signifikant auf dem .001 Niveau

Tabelle 4.4 Determinanten der Karrieremobilität von Führungspersonal im DDR- Beschäftigungssektor Binnenhandel

| Karrieremobilität | Berufliche Aufstiege | | Berufliche Abstiege | | Wechsel auf gleicher Stufe | |
|---|----------------------|----------|---------------------|----------|----------------------------|----------|
| (1) | (2) | | (3) | | (4) | |
| Indikator | Koeff. | t-Val. | Koeff. | t-Val. | Koeff. | t-Val. |
| <i>Zeitabhängigkeit der Rate:</i> | | | | | | |
| Konstante | -4,7386*** | -12,3666 | -5,1390*** | -11,4598 | -4,3750*** | -13,1338 |
| β_{11} | 0,5365*** | 9,0449 | 0,6775*** | 9,8416 | 0,5515*** | 15,2290 |
| β_{12} | -0,0691*** | -7,3360 | -0,1061*** | -9,1837 | -0,0658*** | -11,7065 |
| β_{13} | 0,0033*** | 5,9532 | 0,0056*** | 7,8591 | 0,0028*** | 8,7419 |
| β_{14} | -0,0001*** | -4,8258 | -0,0001 | -6,6672 | 0,0000*** | -6,4358 |
| Berufserfahrung | -0,0487*** | -20,6194 | -0,0756*** | -24,2234 | -0,0303*** | -29,2724 |
| Anzahl der Funktionswechsel | 0,0577*** | 4,2857 | 0,0819*** | 5,0946 | -0,0472*** | -5,7300 |
| <i>Hierarchieniveau, Referenz: Abteilungsleiterstufe</i> | | | | | | |
| Mittleres Management | -2,9709*** | -36,1263 | 0,4609*** | 8,2947 | 0,1458*** | 5,0041 |
| Oberste Führung | | | 1,4589*** | 12,9347 | -0,2893** | -2,8380 |
| <i>Hypothese 1: Qualifikationen</i> | | | | | | |
| <i>Schulabschluss, Referenz Schulabschlüsse unterhalb der 8. Klasse</i> | | | | | | |
| 8.-10. Klasse | 0,2253 | 0,6538 | 0,0540 | 0,1305 | 0,7135* | 2,2293 |
| 12. Klasse oder Beruf mit Abitur | 0,5851 | 1,6736 | 0,4785 | 1,1414 | 0,4919 | 1,5281 |
| <i>Berufliche Qualifikation, Referenz: ohne Berufsabschluss oder Teilfacharbeiter</i> | | | | | | |
| Facharbeiter/Meister/Techniker | 1,0167*** | 8,3186 | 0,3350*** | 3,0091 | -0,3593*** | -6,9225 |
| Fachschulabschluss | 1,4362*** | 12,9308 | 0,2226* | 2,1236 | -0,3431*** | -7,4009 |
| Hochschulabschluss | 1,3837*** | 12,5733 | 0,4361*** | 4,2568 | -0,1603*** | -3,6043 |
| <i>Hypothese 2: Politische Loyalität</i> | | | | | | |
| <i>SED-Mitgliedschaft, Referenz kein SED-Parteintritt</i> | | | | | | |
| SED-Eintritt (Datum, episode split) | 0,7162*** | 14,1799 | -0,1195* | -2,2165 | 0,1945*** | 6,4684 |

Tabelle 4.4 : Fortsetzung :

| Karrieremobilität | Berufliche Aufstiege | | Berufliche Abstiege | | Wechsel auf gleicher Stufe | |
|--|----------------------|---------|---------------------|---------|----------------------------|---------|
| (1) | (2) | | (3) | | (4) | |
| Indikator | Koeff. | t-Val. | Koeff. | t-Val. | Koeff. | t-Val. |
| <i>Hypothese 3: Geschlecht</i> | | | | | | |
| Geschlecht, Referenz: männliches Führungspersonal | | | | | | |
| weiblich | -0,4778*** | -8,6572 | 0,2175*** | 3,6694 | -0,1177*** | -3,5742 |
| <i>Hypothese 4: Kohortenzugehörigkeit</i> | | | | | | |
| Kohortenzugehörigkeit, Referenz: vor 1935 geborenes Führungspersonal | | | | | | |
| 1935-40 | -0,0044 | -0,0742 | -0,1637* | -2,4548 | -0,0703 | -1,9099 |
| 1941-50 | 0,0586 | 0,9476 | -0,4498*** | -6,2961 | -0,0251 | -0,6762 |
| 1951-70 | -0,2743** | -3,1315 | -0,3962*** | -4,2677 | -0,0927 | -1,7299 |
| <i>Zahl der Übergänge</i> | 2.159 | | 1.689 | | 5.895 | |
| <i>Berufliche Funktionsepisoden insgesamt</i> | 19.856 | | | | | |
| <i>Log-Likelihood H_0</i> | -47.439,7616 | | | | | |
| <i>Log-Likelihood H_1</i> | -43.718,4324 | | | | | |
| <i>Likelihood-Ratio-Test</i> | 7442,6584*** | | | | | |

Anmerkungen: * signifikant auf dem .05 Niveau; ** signifikant auf dem .01 Niveau; *** signifikant auf dem .001 Niveau

Die Ergebnisse belegen, dass Beschäftigte im mittleren Management (Hierarchiestufe 4) einen weiteren Aufstieg wesentlich schlechter bewerkstelligen konnten als Beschäftigte auf Abteilungsleiterebene (Hierarchiestufe 3). Wenn man die Koeffizienten als Log-Odds (logarithmierte Chancen) interpretiert (vgl. Yamaguchi 1991, S. 18ff.) können durch Entlogarithmierung Aussagen über die Stärke des Effektes getroffen werden. Demnach hatte das Führungspersonal im mittleren Management im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane eine etwa $\frac{1}{2}$ so große ($\exp(-0,5873) = 0,55$) und im Bereich Binnenhandel sogar nur eine $\frac{1}{20}$ ($\exp(-2,9709) = 0,05$) so große Aufstiegschance wie Führungspersonal auf der Abteilungsleiterebene. Die Ergebnisse für die Karrierechancen hinsichtlich des bereits erreichten Hierarchieniveaus lassen sich so interpretieren, dass im Binnenhandel eine eher „flache“ Hierarchie existierte, bei der es relativ einfach war, in mittlere Hierarchiepositionen vorzustoßen, aber sehr schwer, auf die Top-Ebene zu wechseln. Die Hierarchie im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane fiel demgegenüber „steiler“ aus: Hier war es bereits schwer, in mittlere Positionen aufzurücken, bevor es überhaupt möglich wurde, in Top-Positionen zu wechseln.

Die Berufserfahrung (als Zeit seit dem Eintritt auf dem Arbeitsmarkt) hatte offenbar in beiden Beschäftigungssektoren einen negativen Effekt auf die Karrieremobilität insgesamt. Das kann so interpretiert werden, dass mit zunehmenden

der Berufserfahrung berufliche Funktionswechsel, unabhängig davon, ob es sich um Aufstiege, Abstiege oder Wechsel auf gleicher Hierarchiestufe handelte, unwahrscheinlicher wurden. (Bereits gezeigte) Karrieremobilität als Anzahl bereits vollzogener Wechsel, hatte hingegen in der Regel (die Koeffizienten sind bis auf Wechsel auf gleicher Hierarchiestufe im DDR-Binnenhandel alle positiv) einen positiven Effekt auf die Karrieremobilität insgesamt.

Hypothese 1

Für die Forschungsfrage entscheidend sind die Ergebnisse zu Hypothese 1. Sollte sich hier kein Zusammenhang zwischen qualifikatorischen Ressourcen und aufwärtsgerichteter Karrieremobilität zeigen, wäre das ein starkes Indiz für eine Entdifferenzierung. Die Ergebnisse der Datenanalyse deuten aber in die entgegengesetzte Richtung. Für den Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane fällt zunächst auf, dass es bei der Besetzung von Führungspositionen nicht auf die Schulbildung ankam (vgl. Tabelle 4.3 Spalte 2). Zwar sind die Koeffizienten für höhere Schulabschlüsse negativ, was für die Rekrutierung der staatstragenden Elite aus der früher schlecht gebildeten Klasse der Arbeiter und Bauern spricht, aber sie bleiben insignifikant. Offensichtlich waren andere qualifikatorische Ressourcen wichtiger. Das zeigt sich dann auch am signifikanten Einfluss bestimmter berufsbezogener Qualifikationsabschlüsse. Im betrachteten Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane waren offensichtlich nur Hochschulabschlüsse karrierefördernd, erkennbar am hochsignifikanten und positiven Koeffizienten. Gegenüber der Referenzgruppe der Personen ohne Berufsabschluss bzw. Teilfacharbeiter, war ihre Aufstiegschance um über $1\frac{1}{2}$ mal höher. Es ist stark zu vermuten, dass es sich bei diesen Hochschulabschlüssen häufig um systemnahe Qualifikationen handelte (z.B. Studium des Marxismus-Leninismus), die zudem karrierebegleitend erworben wurden (vgl. auch Zapf 1965, S. 26).¹² Für die Gesamtheit handwerklicher und technischer Qualifikationen, sowie für Fachschulabschlüsse bleiben die Koeffizienten jedoch insignifikant (und negativ), was bedeutet, dass ihre Karrierechancen gegenüber der Referenzgruppe der Personen ohne Berufsabschlüsse bzw. Teilfacharbeiter nicht besser waren und bei weitem nicht so gut wie für Hochschulabsolventen. Zu ganz anderen Schlussfolgerungen gelangt man, wenn die Ergebnisse der Datenanalyse für den Bereich Binnenhandel betrachtet werden (vgl. Tabelle 4.4, Spalte 2). Die erworbene Schulbildung war als Rekrutierungsmerkmal offensichtlich auch hier weitgehend irrelevant. Die Koeffizienten für höhere Schulabschlüsse sind zwar negativ, bleiben aber insignifikant. Anders hingegen die berufsbezogenen Qualifikationen: Neben Hochschulabschlüssen haben auch stärker technische (Facharbeiter, Meister, Techniker) und anwendungsbezogene Abschlüsse (Fachschule) eine karrierefördernde Wirkung entfaltet. Im

¹² Diese Frage soll erst in einem weiteren Forschungsschritt zu einem späteren Zeitpunkt untersucht werden.

Einzelnen war hier die Aufstiegschance für die Gruppe der Facharbeiter, Meister und Techniker um fast das 3-fache ($\exp(1,0167)=2,76$) höher als die der Referenzgruppe der Personen ohne Berufsabschlüsse bzw. Teilfacharbeiter, für Personen der ebenfalls stark anwendungsbezogenen Fachschulabschlüsse sogar um über das 4-fache ($\exp(1,4362)=4,20$), ein Wert, der von Hochschulabsolventen nicht einmal ganz erreicht wurde ($\exp(1,3837)=3,99$). Diese Ergebnisse lassen sich nur so interpretieren, dass im Beschäftigungssektor Binnenhandel bei der Besetzung von Führungspositionen auf teilsystemspezifische Eignungen Wert gelegt wurde.

Mit den Ergebnissen der Datenanalyse lässt sich also die wichtige Schlussfolgerung ziehen, dass es eine Differenzierung der Karriereologiken in unterschiedlichen DDR-Beschäftigungssektoren gegeben hat.

Weniger eindeutig lassen sich die Ergebnisse der Datenanalyse für die beruflichen Abstiege und Wechsel auf gleicher Hierarchiestufe interpretieren, aber auch hier gab es neben Gemeinsamkeiten Unterschiede. In beiden betrachteten Bereichen hatten höhere berufliche Abschlüsse keine abstiegsbremsende Wirkung.¹³ Aber für Wechsel auf gleicher Hierarchiestufe ergeben sich wiederum sektorspezifische Unterschiede: Während im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane alle höheren Qualifikationsniveaus gegenüber der Referenzkategorie (ohne Berufsabschluss bzw. Teilfacharbeiterabschluss) begünstigt waren, ergibt sich für den Bereich Binnenhandel ein genau gegenteiliges Bild: höhere Qualifikationsniveaus bremsten hier eher berufliche Funktionswechsel auf gleichen Hierarchieniveaus. Dieser Befund ist nicht leicht zu interpretieren, aber es wäre möglich, dass man im Bereich Binnenhandel eher daran interessiert war, Personen mit bestimmten, schwer ersetzbaren Qualifikationen, Spezialisierungen und Erfahrungen in der gegenwärtigen Funktion zu binden, im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane jedoch nicht, vielleicht deshalb, weil politische Loyalitäten und systemnahe Qualifikationen eher austauschbar sind.

Hypothese 2

Sollte sich die Differenzierungsthese für die DDR bestätigen, müsste sich anhand der ZKDS-Daten belegen lassen, dass im Bereich Binnenhandel kein positiver Zusammenhang zwischen politischer Loyalität und aufwärts gerichteter Karrieremobilität bestand. Für den Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane wäre ein positiver Zusammenhang durchaus mit der Differenzierungsthese kompatibel. Wie die Ergebnisse in Tabelle 4.3. (Spalte 2, Berufliche Aufstiege) nun zeigen, hatte der Eintritt in die SED tatsächlich eine karrierefördernde Wirkung sowohl im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane als auch im Bereich Binnenhandel. Z.B. hatten Personen im Regierungsbereich, die in die

¹³ Allerdings bleibt dieser Effekt für die Qualifikationsniveaus Facharbeiter/Techniker/Meister und Fachschulabschluss im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane statistisch insignifikant.

SED eintraten eine bis über $2\frac{1}{2}$ -fach ($\exp(0,9826)=2,67$) höhere Aufstiegschance als andere Personen. Das zeigt sich im Modell am positiven Koeffizienten, der zudem einen signifikanten t-Wert aufweist. Auch im Beschäftigungssektor Binnenhandel in (Tabelle 4.4, Spalte 2, Berufliche Aufstiege), wurden SED-Parteieintritte offensichtlich mit guten Karrierechancen belohnt. Wie der Vergleich der Koeffizienten aber auch belegt, ist der Effekt in diesem Bereich schwächer. Gegenüber der Referenzgruppe war ihre Aufstiegschance nur etwa doppelt ($\exp(0,7162)=2,05$) so hoch. Das ist ein entscheidender Beleg dafür, dass die SED-Penetration in diesem Beschäftigungssektor, zumindest bei der Rekrutierung von Führungspersonal, etwas geringer ausfiel als im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane und sich hier somit etwas günstigere Bedingungen für die Ausbildung von teilsystemspezifischen Eigenlogiken boten. Wenn man sich den Ergebnissen der Datenanalyse für die beruflichen Abstiege zuwendet (Tabelle 4.3 und 4.4, jeweils Spalte 4), wird deutlich – ersichtlich an den negativen und signifikanten Koeffizienten –, dass SED-Parteieintritte offensichtlich in beiden betrachteten Beschäftigungssektoren eine abstiegsbremsende Wirkung entfalteten. Wechsel auf gleichem Hierarchieniveau wurde durch SED-Parteieintritte wiederum Vorschub geleistet (Tabelle 4.3 und 4.4, jeweils Spalte 3), wobei sich dieser Effekt hier im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane deutlicher zeigt und wiederum auf differenzierte Karriereologiken verweist.

Hypothese 3:

Die Ergebnisse der Verlaufsdatenanalyse zum Test der Hypothese 3, lassen nur eine Schlussfolgerung zu: Frauen hatten in der DDR nicht die gleichen Karrierechancen wie Männer und waren sogar deutlich benachteiligt. Das jedenfalls muss aus den stark negativen Koeffizienten für berufliche Aufstiege in beiden betrachteten Beschäftigungssektoren geschlossen werden. Demnach betrug die Aufstiegschance für Frauen im Führungspersonal Bereich Binnenhandel nicht einmal ganz $\frac{2}{3}$ ($\exp(-0,4778) = 0,62$) und im Bereich Regierung/Zentrale Staatsorgane sogar nur $\frac{1}{4}$ ($\exp(-1,3745) = 0,25$) der Aufstiegschancen für männliches Führungspersonal. Der Vergleich zwischen beiden Beschäftigungssektoren verschärft sogar noch den Kontrast zwischen Selbstanspruch und Realität: Obwohl zu erwarten gewesen wäre, dass in der Staatsführung (Regierung/Zentrale Staatsorgane) die Gleichstellungssagitation wegen der hohen politischen Loyalität besser griff, waren Frauen hier sogar noch stärker benachteiligt, als im Binnenhandel. Aber damit nicht genug. Frauen hatten nicht nur schlechtere Karrierechancen hinsichtlich beruflicher Aufstiege, sondern sogar noch eine höhere Abwärtsmobilität. Zusammenfassend lässt sich feststellen: Die DDR war trotz ihrer Gleichstellungs-Rhetorik weit davon entfernt, Frauen und Männern gleiche Karrierechancen zu bieten.

Hypothese 4:

Schließlich kann sich mit der Datenauswertung auch dem Selbstverständnis der DDR als einem Staat, in dem alle Generationen die gleichen Karrierechancen haben, kritisch genähert werden. Die Ergebnisse der Verlaufsdatenanalyse lassen sich so interpretieren, dass es sich bei diesem Selbstbild ebenfalls eher um einen Mythos gehandelt hat, als um gesellschaftliche Realität. Im wesentlichen bestätigen sich die Ergebnisse der Untersuchung von Heike Solga auf Grundlage von Daten, die im Rahmen des Projektes „Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR“ am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin zwischen September 1991 und 1992 erhoben wurden und die einen blockierten Generationenaustausch konstatiert (vgl. Solga 1995, S. 200ff., 211). Für den Bereich Zentrale Staatsorgane/Regierung kann festgestellt werden, dass alle Personen, die nach 1935 geboren wurden, eindeutig schlechtere Chancen hatten, berufliche Aufstiege zu erfahren. Die älteren Geburtsjahrgänge waren eindeutig bevorzugt. Etwas günstiger stellten sich die Karrierechancen jüngerer Geburtsjahrgänge im Bereich Binnenhandel dar. Hier besaßen auch die bis 1950 geborenen Personen noch etwa dieselben Aufstiegschancen wie die ältesten Geburtskohorten. Das bedeutet, dass es für die ersten unter DDR-Bedingungen sozialisierten Geburtskohorten noch gute Aufstiegschancen in einigen Beschäftigungssektoren, zumindest aber im Binnenhandel, gab. Für die später Geborenen verschlechterte sich aber offenbar auch hier die Situation erheblich. Wenigstens für diejenigen, die einen Aufstieg geschafft hatten, war die Situation nicht gar so schlecht: Die Zugehörigkeit zu jüngeren Geburtskohorten, wirkte den Ergebnissen zufolge, wenigstens als „Abstiegsbremse“. Die Ergebnisse der Datenanalyse für den Bereich Binnenhandel können aber auch in einem anderen Licht gesehen werden und müssten vielleicht dann in einem größeren Zusammenhang diskutiert werden: Zuerst bestätigen sie zwar, dass es jüngeren Geburtskohorten deutlich schlechter gelang, sich in der Hierarchie nach oben zu bewegen, aber in der „jungen“ DDR war das scheinbar in einigen Beschäftigungssektoren noch nicht der Fall. In einer weiteren Auswertung des Kaderdatenspeichers sollte daher auch kontrolliert werden, ob nicht Prozesse sozialer Schließung gewirkt haben, und zwar in der Form, dass es für alle Geburtskohorten im Verlauf der Zeit immer schwieriger wurde, berufliche Aufstiege zu erfahren.

5. Fazit

Ziel des vorliegenden Aufsatzes war es, durch die Auswertung des Zentralen Kaderdatenspeichers mit den Methoden der Ereignis- oder Verlaufsdatenanalyse zu erfahren, ob in den gesellschaftlichen Teilbereichen der DDR unterschiedliche Selektionsmuster bei der Eliterekrutierung existierten. Dazu wur-

den die Karrieremobilität und die Karrieredeterminanten in den Beschäftigungssektoren Zentrale Staatsorgane/Regierung und Binnenhandel untersucht.

Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass sich Karriere-logiken in verschiedenen DDR-Beschäftigungssektoren offensichtlich nicht einseitig an gezeigter politischer Loyalität (z.B. SED-Parteizugehörigkeit) orientierten, sondern auch an fach- bzw. berufsbezogenen Qualifikationen. Das gilt vielleicht nicht so sehr für sehr machtnahe Bereiche, wie z.B. den Beschäftigungssektor Zentrale Staatsorgane/Regierung, aber weniger machtnahe Bereiche (Binnenhandel) konnten sich offenbar stärker politischen Homogenisierungsbestrebungen entziehen und auch stärker auf fachbezogene Qualifikationen bei der Rekrutierung von Führungspersonal achten. Insgesamt lässt sich damit schlussfolgern, dass gewisse Autonomiespielräume gegeben waren, die zwar noch nicht per se für funktionale Differenzierung stehen, aber sie wenigstens begünstigten. Wenn aber tatsächlich, wie die Datenauswertung belegt, in einigen Bereichen auf Fachqualifikationen und Spezialistentum geachtet wurde, so ist das ein deutliches Indiz für funktionale Differenzierung. Das Bild von einer völlig entdifferenzierten DDR-Gesellschaft muss daher revidiert werden. Prozesse der Differenzierung bzw. Redifferenzierung lassen sich jedoch auch in anderer als in funktionaler Hinsicht erkennen. So lassen sich durch die Ereignisanalyse Prozesse stratifikatorischer Differenzierung erkennen, die vielleicht einen weitaus größeren Erklärungsbeitrag für den Zusammenbruch der DDR liefern. So kann über die Ereignisanalyse des Datenmaterials der blockierte Generationenaustausch für das Führungspersonal in den Beschäftigungssektoren Regierung/Zentrale Staatsorgane und Binnenhandel nachgewiesen werden. Wie die Ergebnisse belegen, wies der Regierungssektor hinsichtlich beruflicher Aufstiegschancen gerontokratische Züge auf. Für den Bereich Binnenhandel stellte sich das zwar insgesamt gesehen etwas besser dar, aber die jüngste Generation war auch hier benachteiligt. Auch der Mythos von der Gleichstellung der Frau konnte mit der Datenanalyse entzaubert werden: Frauen waren in beiden betrachteten Beschäftigungssektoren hinsichtlich ihrer Karrierechancen gegenüber Männern stark benachteiligt.

Literatur

- Andréß, Hans-Jürgen (1992): Einführung in die Verlaufsdatenanalyse. Statistische Grundlagen und Anwendungsbeispiele zur Längsschnittanalyse kategorialer Daten. In: Historical Social Research, Supplement Nr.5. Zentrum für Historische Sozialforschung.
- Best, Heinrich (2002): Platzierungslogiken und Rekrutierungsregime von DDR-Funktionseliten: Ergebnisse einer Korrespondenzanalyse. In: Ders./Ronald Gebauer (Hg.): (Dys)funktionale Differenzierung? Rekrutierungsmuster und Karriereverläufe von DDR-Funktionseliten. Jena, S. 21-32.

- Blossfeld, Hans-Peter/Rohwer, Götz (2002): *Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis*. 2. Aufl., Mahwah, New Jersey.
- Blossfeld, Hans-Peter/Hamerle, Alfred/Mayer, Karl Ulrich (1986): *Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Frankfurt a.M. u.a.
- Hamerle, Alfred/Tutz, Gerhard (1989): *Diskrete Modelle zur Analyse von Verweildauer und Lebenszeit*. Frankfurt.
- Handl, Johann (1977): Sozio-Ökonomischer Status und der Prozess der Statuszuweisung – Entwicklung und Anwendung einer Skala. In: Johann Handl/Karl Ulrich Mayer/Walter Müller (Hg.): *Klassenlagen und Sozialstruktur. Empirische Untersuchungen für die Bundesrepublik Deutschland*. Frankfurt a.M., S. 101-153.
- Hornbostel, Stefan (1999): Die besten Vertreter der Arbeiterklasse. Kaderpolitik und gesellschaftliche Differenzierungsmuster im Spiegel des zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR. In: Stefan Hornbostel (Hg.): *Sozialistische Eliten. Horizontale und vertikale Differenzierungsmuster in der DDR*. Opladen, S. 177-209.
- Lorenz, Sabine (1999): Kommunalen Elitenwandel: Rekrutierung, Zusammensetzung und Qualifikationsprofil des lokalen administrativen Führungspersonals in Ostdeutschland. In: Stefan Hornbostel (Hg.): *Sozialistische Eliten. Horizontale und vertikale Differenzierungsmuster in der DDR*. Opladen, S. 85-103.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (1994a): Statistische Modellierung von Verlaufsdaten in der Analyse sozialer Probleme, Teil I: Grundlagen. In: *Soziale Probleme* H. 1/2, S. 115-143.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (1994b): Statistische Modellierung von Verlaufsdaten in der Analyse sozialer Probleme, Teil II: Datenauswertung. In: *Soziale Probleme* H. 3/4, S. 229-263.
- Meuschel, Sigrid (1992): *Legitimation und Parteiherrschaft in der DDR. Zum Paradox von Stabilität und Revolution in der DDR 1945-1989*. Frankfurt a.M.
- Neumann, Philipp (1977): *Zurück zum Profit. Zur Entwicklung des Revisionismus in der DDR*. 3. Aufl. Berlin.
- Oppermann, Lothar et al. (1983): *Vom Sinn unseres Lebens*. Berlin.
- Pötter, Ulrich/Rohwer, Götz (o.J.): *TDA User's Manual*. Manuskript. Ruhr-Universität Bochum.
- Pollack, Detlef (2001): Wie modern war die DDR. In: FIT (Frankfurter Institut für Transformationsstudien Nr. 4).
- Schmidt, Heinz H. (1981): *Die berufstätige Mutter. Ursachen und Lösung eines Dilemmas*. Berlin.
- Solga, Heike (1995): *Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Klassenlagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR*. Berlin.
- Statkova, Susanne (1974): *Die Frau im Sozialismus. Informationen, Fakten, Zahlen über die Gleichberechtigung in der DDR*. Berlin.

- Tyrell, Hartmann (1978): Anfragen an die Theorie der gesellschaftlichen Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie, H.2, Jg. 7, S. 175-193.
- Vobruba, Georg (1997): Legitimationsprobleme des Sozialismus. Das Scheitern des intentionalistischen Gesellschaftsprojekts und das Erbe des Sozialismus. In: Ders.: Autonomiegewinne: Sozialstaatsdynamik, Moralfreiheit, Transnationalisierung. Wien, S. 133-159.
- Wegener, Bernd (1985): Gibt es Sozialprestige? In Zeitschrift für Soziologie, H. 3, S. 209-235.
- Yamaguchi, Kazuo (1991): Event History Analysis. Newbury Park.
- Zapf, Wolfgang (1965): Führungsgruppen in West- und Ostdeutschland. In: Ders. (Hg.): Beiträge zur Analyse der deutschen Oberschicht. 2. Aufl., München, S. 9-29.